

Flexicurity in der Lebenslaufperspektive

Klammer, Ute

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Klammer, U. (2006). Flexicurity in der Lebenslaufperspektive. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 2673-2684). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-143483>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Flexicurity in der Lebenslaufperspektive

Ute Klammer

1. Warum und wie die *Flexicurity*-Debatte mit der Perspektive des Lebensverlaufs verbunden werden sollte

Eine der wichtigsten zukünftigen Aufgaben der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wird es sein, Flexibilität und Sicherheit zu vereinbaren. Diese Herausforderung wird inzwischen in vielen europäischen Ländern – wenn auch mit unterschiedlichen Akzenten – unter dem Stichwort *Flexicurity* diskutiert.¹ Auch in mehreren EU-Publikationen, so zum Beispiel den Beschäftigungsleitlinien der EU für 2003, wird ein Gleichgewicht von Flexibilität und Sicherheit als entscheidende Aufgabe ange-mahnt (Council of the European Union 2003, § 12). Konsens der *Flexicurity*-Debatte ist, dass neue Gleichgewichte zwischen Flexibilität und sozialer Sicherung geschaf-fen werden müssen, und dass *Flexicurity* eine Alternative zu einer reinen Deregulie-rungspolitik darstellen kann.

Jedoch sollte *Flexicurity* nicht auf einen Regulierungsansatz für die Erwerbs-sphäre reduziert werden. Flexibilität, Pluralität und Wandel prägen zunehmend auch die privaten Lebensverhältnisse: Viele Lebensformen »passen« nicht mehr zu den Normvorstellungen sozialer Sicherung, und zudem verändern sie sich, zum Beispiel durch die Zunahme von Trennungen und Zweit-/Drittfamilien, für den Einzelnen immer häufiger. *Flexicurity* berührt insofern die Zeit-, Geld- und Unterstützungsbe-darfe unterschiedlicher Erwerbstätigengruppen und Haushaltsformen und steht in enger Verbindung zu Fragen von *Work-Life-Balance*. So ermöglicht erst der Blick auf das Zusammenspiel von Erwerbssphäre und Lebensform die Einschätzung der Prekarität bestimmter Erwerbsarrangements und der hiermit verbundenen sozialen Absicherung.

Häufig vernachlässigt die Arbeitsmarktforschung in ihrer Konzentration auf die Analyse verschiedener Erwerbsformen deren *langfristige* Implikationen für den Ein-zelnen. Erst die Längsschnittperspektive ermöglicht es aber, die Verteilung und

¹ Zu den unterschiedlichen Ansätzen siehe das von der Autorin mitkoordinierte Schwerpunkttheft 2/2004 der Zeitschrift *TRANSFER*: »Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe«.

Kumulation von Risiken zu identifizieren und interpersonelle Unterschiede zu verdeutlichen. Diese Ergebnisse werfen ein neues Licht auf die Aufgabe der Politik, die intertemporale und interpersonelle Verteilung von Flexibilität und Sicherheit, von Zeit und Geld zu beeinflussen. Der vorliegende Beitrag verknüpft daher die Lebensverlaufsperspektive mit der *Flexicurity*-Debatte. Im Abschnitt 2 werden schlaglichtartig einige relevante empirische Ergebnisse zur Struktur und zur Veränderung von Lebensverläufen in Deutschland präsentiert. Die Ergebnisse entstammen überwiegend Längsschnittauswertungen aus den Datenbeständen der AVID (Altersvorsorge in Deutschland) sowie der IAB-Beschäftigtenstichprobe (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) für ein von der Autorin geleitetes Forschungsprojekt.² Abschnitt 3 entwickelt Bausteine für ein *Flexicurity*-Konzept aus der Lebensverlaufsperspektive.

2. Erwerbsbiografien im Wandel – einige empirische Ergebnisse

- Umfangreiche empirische Datenanalysen aus eigenen Projekten belegen, dass die Arbeitsmarktrisiken in Deutschland ungleich verteilt und Diskontinuitäten im Erwerbsleben inzwischen weit verbreitet sind. Einen Großteil der Flexibilitätsrisiken (z.B. befristete Jobs, Zeitarbeit, Arbeitslosigkeit etc.) tragen in Deutschland junge Menschen – die *Newcomer* auf dem Arbeitsmarkt – sowie Geringqualifizierte. So sind die jüngsten Kohorten auf dem Arbeitsmarkt siebenmal so häufig befristet beschäftigt wie die ältesten Kohorten, und inzwischen sind deutlich über die Hälfte aller Männer und Frauen bereits vor dem 30. Lebensjahr mit eigener Arbeitslosigkeit konfrontiert gewesen. Dies ist bedenkenswert, da eine gegenüber früher verlängerte Arbeitsmarkt-Einstiegsphase mit (finanziellen) Unsicherheiten bei jungen Leuten häufig in die Phase der Familiengründung fällt und entweder zu einem Verzicht auf bzw. einem Aufschub von Familie führt, oder zu neuen finanziellen Risiken.
- Zwar ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland bisher erstaunlich stabil, doch haben immerhin 15 Prozent der Beschäftigten schon fünf oder mehr Arbeitgeber – oft unterbrochen von Arbeitslosigkeit – gehabt. Unter den befristet Beschäftigten sind es sogar 22 Prozent, das heißt Befristete haben ein höheres Risiko, von einem ins nächste befristete Arbeitsverhältnis zu wechseln. Auch wenn bisher rund zwei Drittel der Jobwechsel freiwillig sind

² Quelle für die im Folgenden referierten Daten ist der Projektendbericht Klammer, Ute/Tillmann Katja, *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*, MASQT 1106, Düsseldorf 2002, dem auch ausführliche methodische Erläuterungen zu entnehmen sind.

und sich die Mehrheit der Jobwechsler nach eigener Einschätzung durch den Wechsel verbessert hat, ist doch von Kohorte zu Kohorte eine Zunahme *unfreiwilliger* (z.B. vom Arbeitgeber initiiert) Wechsel zu konstatieren, und weniger Wechsel führen zu beruflichen Verbesserungen.

- Betrachtet man die über das Leben akkumulierten Erwerbsjahre (Datenbasis: AVID), so zeigt sich ein deutlicher Rückgang bei den Männern und ein leichter Zuwachs bei den Frauen. Hatten von den 1936–1940 geborenen Männern noch 42 Prozent eine (rentenrechtlich) »volle« Erwerbsbiografie, so werden es von den 1951–1955 Geborenen voraussichtlich nur noch ca. 30 Prozent sein. Bei den Frauen steigt der Anteil von knapp acht auf rund 13 Prozent. Auch die jüngeren, heute rund 50-jährigen Frauen werden aber im Durchschnitt rund sieben (in Westdeutschland rund neun) Erwerbsjahre weniger als ihre männlichen Altersgenossen ansammeln. Hier zeigen sich nach wie vor deutliche geschlechtsspezifische Erwerbs- und Einkommenslücken, die sich im Rentenalter fortsetzen.
- Bei einer Lebensverlaufsbetrachtung wird auch deutlich, dass unter den jüngeren Kohorten schon rund 80 Prozent der Frauen irgendwann im Leben Teilzeitphasen von mindestens einem Jahr aufweisen, während es bei Männern immer noch ein sehr geringer Teil ist. Rückläufig sind bei Frauen Unterbrechungsphasen zur Kindererziehung, jedoch waren auch von den 1951–55 geborenen Frauen noch rund zwei Drittel mindestens ein Jahr aus diesem Grund nicht erwerbstätig. Dafür hat ein beträchtlicher Teil der Männer – je nach Kohorte ca. 16–20 Prozent – irgendwann im Leben eine oder mehrere Selbstständigkeitsphasen, die oft mit Sozialversicherungslücken verbunden sind.
- Von der Kohorte der 1941–45 Geborenen an ist jede folgende Kohorte mit einem steigenden Arbeitslosigkeitsrisiko schon in jungen Jahren konfrontiert gewesen. Von den 1961–65 Geborenen waren schon 53 Prozent (Frauen und Männer) vor dem 30. Lebensjahr arbeitslos, und im Durchschnitt deckte die Arbeitslosigkeit bei den hier Betroffenen schon 10 Prozent der gesamten bisherigen Erwerbsbiografie ab (Datenbasis IAB-Beschäftigtenstichprobe). Tendenziell werden Männer häufiger arbeitslos als Frauen, jedoch sind die Arbeitslosigkeitsphasen von Frauen länger, das heißt sie werden schlechter in den Arbeitsmarkt reintegriert.
- Betrachtet man die Lebenserwerbseinkommensverläufe der Kohorten 1936–55, so lässt sich bei Männern *im Durchschnitt* ein relativ kontinuierlicher Anstieg bis etwa zum 30. Lebensjahr feststellen, der von einem langen Plateau hohen Einkommens abgelöst wird, bis ab etwa dem 50. Lebensjahr der Durchschnittswert wieder sinkt. Im Kohortenvergleich zeigt sich allerdings das Phänomen einer *Kompression des Lebenseinkommenserwerbs*: Der seit Jahren beobachtbare Trend zum zunehmend späteren Berufseinstieg und früheren -ausstieg hat dazu geführt,

dass sich der Einkommenserwerb inzwischen immer stärker auf die mittlere Lebensphase konzentriert. Dies ist zum einen problematisch, da es sich hier um die ohnehin schwierige *Rush Hour of Life* handelt, in der oft auch die Familienpflichten und die allgemeine Belastung am höchsten sind. Zudem werden durch die Ballung des Lebenseinkommenserwerbs auf diese Phase Ausfälle – zum Beispiel in Form von Arbeitslosigkeit – biografisch zunehmend problematischer, da gewichtiger.

- Frauen in Westdeutschland (die 1936–55 geboren wurden/AVID-Daten) erreichen nur 43 Prozent des durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommens von Männern. Zudem ist der Einkommenserwerb entscheidend von der Zahl der Kinder abhängig: Bezogen auf eine kinderlose Frau erreicht eine westdeutsche Frau dieser Kohorten mit eins/zwei/drei Kindern laut AVID nur 58/43/30 Prozent des Lebenserwerbseinkommens. Bei Männern ist die Kinderzahl für das Erwerbseinkommen kaum relevant. In Ostdeutschland konnten die Mütter der untersuchten Kohorten (überwiegend noch während des DDR-Regimes) beruflich erheblich besser wieder zu kinderlosen Frauen aufschließen.
- Ökonometrische Studien zu den Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen (u.a. Beblo/Wolf 2002) zeigen erhebliche langfristige Einkommenskapazitäts- und Humankapitalverluste, die häufig von den Individuen unterschätzt werden. Bei frühen Unterbrechungen im Lebensverlauf ist das abzuschreibende Humankapital in der Regel geringer und die Einbußen sind daher begrenzt. Das zu beobachtende Aufschieben der Mutterschaft in ein späteres Lebensalter erscheint vor diesem Hintergrund bedenklich. Mehrere Studien weisen darauf hin, dass sozialversicherungspflichtige (nicht geringfügige!) Teilzeit bezüglich der langfristigen Humankapital- und Einkommensverluste dagegen besser ist als ihr Ruf, zumal sie oft eine Brückenfunktion bzw. (vor allem in Ostdeutschland) eine Scharnierfunktion zwischen Vollzeitphasen hat.

3. Bausteine zu einem *Flexicurity*-Konzept aus der Lebensverlaufsperspektive

Aus den empirischen Ergebnissen zur Zeit- und Einkommensverteilung über den Lebensverlauf lassen sich vielfältige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Handlungsbedarfe ableiten. Dabei geht es in der Terminologie der europäischen Wohlfahrtsstaatsforschung darum, neue Formen von und Gleichgewichte zwischen *Kommodifikation* und *Dekommodifikation* zu finden. Dabei bezeichnet *Kommodifikation* die Unterstützung zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, während unter *Dekommodifikation*

die (temporäre) Freistellung von der Verpflichtung, den eigenen Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit zu finanzieren, zu verstehen ist. Auf vier Handlungsfelder, die als zentral für ein entsprechendes lebenslaufbezogenes Konzept von *Flexicurity* angesehen werden können, soll im Folgenden eingegangen werden (vgl. auch Klammer 2004: 287–297):

1. Unterstützung von Kontinuität
2. Unterstützung von Diskontinuität
3. Unterstützung von Übergängen
4. Reallokation monetärer Unterstützung

Die Überlegungen stützen sich theoretisch-konzeptionell unter anderem auf das Konzept der Übergangsmärkte von Günther Schmid, die Idee der *Droits de tirage sociaux* (soziale Ziehungsrechte) von Alain Supiot u.a. sowie den *Capabilities*-Ansatz (Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten, Verwirklichungschancen) von Amartya Sen.

ad 1. Unterstützung von Kontinuität

Ob sich »atypische« Beschäftigung und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit als prekär erweisen, hängt unter anderem davon ab, ob sie im Lebens- und Erwerbsverlauf kumulieren oder nicht. Unfreiwillige Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Schwankungen der Arbeitszeit können die physische und psychische Gesundheit beeinträchtigen und wichtige Entscheidungen, zum Beispiel bezüglich Mobilität, Partnerschaft, Familienbildung beeinflussen. Hierzu reicht oft bereits die Furcht vor möglichen Brüchen aus. Nachweislich kann zum Beispiel befristete Beschäftigung erhöhten Stress durch das Gefühl von Unsicherheit nach sich ziehen (Pearce 1998).³ Daher kommt in einer Gesellschaft, die zunehmend davon ausgeht, dass Erwachsene sich grundsätzlich selbst über Erwerbstätigkeit finanzieren (*adult worker model*), der Unterstützung von kontinuierlicher Arbeitsmarktpartizipation und der Schaffung verlässlicher Rahmenbedingungen eine besondere Bedeutung zu. In den Niederlanden wurde mit diesem Ziel schon 1999 durch das so genannte »Flex Wet« die Absicherung flexibler Beschäftigter verbessert und es wurden Wege von flexibler zu stabilerer Beschäftigung konzipiert; dieser Ansatz ist später auf kollektivvertraglicher Ebene weiter ausgearbeitet worden (Wilthagen 2001: 18).

³ Nach Daten der OECD gehört Deutschland zu den Staaten, in denen das subjektive Gefühl der Beschäftigungsunsicherheit besonders stark gewachsen ist (OECD 1997: 129–160; Walker u.a. 2000: 20–31).

⁴ Für eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem »Adult Worker Model« siehe die Beiträge in Leitner u.a. (2004).

Unternehmen können einen Beitrag zur Kontinuität von Erwerbstätigkeit leisten, indem sie externe Flexibilität stärker als bisher durch interne Flexibilität ersetzen, das heißt die Entlassung von Arbeitskräften durch Arbeitsplatz sichernde Arbeitszeitanpassungen und gezielte Weiterbildung der Beschäftigten (funktionale Flexibilität) vermeiden. Zu diskutieren wäre, ob die hiermit einhergehenden »Einsparungen« der Arbeitslosenversicherung anteilig dazu genutzt werden könnten, Unternehmen mehr Anreize für entsprechende Strategien zu geben.

Konzepte des lebenslangen Lernens können ebenfalls eine bedeutende Rolle für die Ermöglichung von Kontinuität und Aufwärtsmobilität spielen. Obwohl dieser Ansatz eine Kernidee der Europäischen Beschäftigungsstrategie darstellt, mangelt es bisher jedoch an der tatsächlichen Umsetzung; in Deutschland sind vor allem bei der Weiterbildung von Niedrigqualifizierten und älteren Beschäftigten erhebliche Defizite zu konstatieren (Klammer/Tillmann 2002: 75ff.). Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Staat können aus der Weiterbildung der Beschäftigten gleichermaßen Nutzen ziehen bzw. Kosten einsparen; daraus lässt sich ableiten, dass alle drei Parteien an der Finanzierung von Weiterbildung beteiligt werden sollten. Lernkonten, auf denen Beschäftigte flexibel Zeit oder Geld für Weiterbildung ansparen und nach Bedarf verbrauchen können, bieten sich als Instrument zur Weiterbildung über den Erwerbsverlauf an (Keller/Seifert 2002). Auch betriebliche Vorsorgepläne könnten hierfür stärker genutzt werden (für Holland vgl. Stuurgroep Verkenning Levensloop 2002; Waas 2004). Allerdings zeigt sich, dass Unternehmen, unterstützt durch Tarifverträge, dazu tendieren, die Weiterbildung auf ihre Kernbelegschaften zu konzentrieren (Wilthagen 2001). Insofern wird dem Staat weiter eine Rolle als ergänzender Akteur auf dem Feld der Weiterbildung zukommen müssen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Bildungsgutscheinen für bestimmte Problemgruppen. Ein Alternativansatz wäre in einem Umbau der Arbeitslosenversicherung zu einer Erwerbsversicherung zu sehen, bei der ein Teil der Beiträge zum Aufbau individueller Weiterbildungskonten verwendet würde (Rabe/Schmid 1999).

ad 2. Unterstützung von Diskontinuität

Eine zweite zentrale politische Aufgabe im Zusammenhang mit *Flexicurity* in der Lebensverlaufsperspektive kann in der Unterstützung von Diskontinuität gesehen werden. Dies steht nur in scheinbarem Widerspruch zur Förderung von Kontinuität. De facto ist – unter anderem bedingt durch die vermehrte Erwerbstätigkeit von Frauen – der allgemeine Bedarf der Erwerbstätigen an Möglichkeiten zur individuellen Anpassung von Arbeitszeit an persönliche Bedürfnisse gestiegen. Diese Bedürfnisse können im Bereich der Fürsorge für Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder liegen, aber auch bei Auszeiten für Weiterbildung oder Rekreation. Die Schaffung von »garantierten Optionalitäten« von Seiten des Gesetzgebers, aber auch

von Seiten der Kollektivvertragsparteien und der Betriebe, erweist sich hier als unverzichtbares Instrument. Ein *adult worker model* kann nur dann als akzeptables Leitbild angesehen werden, wenn es für Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen und mit unterschiedlichen Prioritäten und Bedürfnissen Variationen und Anpassungen der Arbeitszeit ermöglicht. Dies beinhaltet sowohl rechtliche Rahmenbedingungen für Erwerbspausen wie auch die Verminderung und Wiederaufstockung von Arbeitszeit. Einige gesetzliche Veränderungen der letzten Jahre, zum Beispiel die Neuregelung der Elternzeit sowie das Befristungs- und Teilzeitzgesetz (2001), haben die Möglichkeiten zur bedarfsgerechten Anpassung von Arbeitszeit verbessert. Es fehlen dagegen adäquate Anrechte zur Wiederaufstockung von Teilzeitarbeit sowie – im Unterschied zu mehreren anderen europäischen Ländern (Plantenga/Koopmanns 2002) – spezifische Rechte zur temporären Erwerbsunterbrechung oder Arbeitszeitreduzierung zur Pflege erwachsener Angehöriger. Regelungen in diesem Bereich werden jedoch angesichts des demografischen Wandels und des steigenden Kostendrucks in der Pflegeversicherung immer wichtiger. Die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit werden zudem regelmäßig durch befristete Arbeitsverträge unterlaufen, von denen gerade junge Arbeitnehmerinnen besonders häufig betroffen sind. Auch andere Zeitoptionen – wie *Sabbaticals* – sind häufig auf die unbefristet beschäftigten Kernbelegschaften beschränkt. Was fehlt, ist ein systematischer Ansatz zur Arbeitszeitanpassung über den Lebensverlauf.

Unternehmen spielen in Bezug auf die Ermöglichung von individuellen Anpassungen der Arbeitszeit eine zunehmend wichtige Rolle als komplementäre Akteure, indem sie die staatlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen umsetzen und individuelle Arbeitszeitoptionen schaffen. Eine im Jahr 2003 durchgeführte Betriebsrätebefragung des WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (Klenner 2004) zeigt, dass bereits heute rund 90 Prozent der Betriebe Arbeitszeitoptionen vorsehen, die prinzipiell der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und familiären Zeitansprüchen dienen können, zum Beispiel Freizeitausgleich für Überstunden oder Arbeitszeitkonten. Allerdings sagt die reine Existenz eines Arbeitszeitmodells wenig über die Zeitsouveränität der Beschäftigten aus. Mindestens so wichtig wie die Einführung von Arbeitszeitoptionen scheint ein Wandel der Arbeitskultur im Unternehmen zu sein (Hochschild 2002). Die Chance, Stigmatisierungen von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben zu beseitigen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nachhaltig aufzubrechen, besteht nur, wenn es gelingt, den »Erwerbstätigen mit (potentiellen) Fürsorgeverpflichtungen« als neues gesellschaftspolitisches Leitbild zu etablieren (Klammer/Klenner 2004).

ad 3. Unterstützung von Übergängen

Eine dritte Aufgabe bei der Begleitung von Erwerbsverläufen kann in einer verstärkten Förderung von Statusübergängen gesehen werden. Gemeint sind hierbei – gemäß der Theorie der Übergangsarbeitsmärkte (z.B. Schmid/Gazier 2002) – Übergänge aus Phasen der (Weiter-)Bildung, der Haushaltstätigkeit oder der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit und vice versa, Übergänge in die Nacherwerbsphase, aber auch Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, Jobwechsel o.Ä. Eine stärkere Konzentration der sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen auf die Bewältigung und Absicherung von Übergängen im Verlaufe des (Erwerbs-)Lebens anstelle der bisherigen Fokussierung auf monetäre Lebensstandardsicherung bei Einkommensausfall beinhaltet sowohl Unterstützung bei erwünschten wie auch unerwünschten Übergängen. Beispiele sind Wiedereinstieghilfen nach Elternzeit- und Pflegeunterbrechungen ebenso wie Unterstützungsangebote und Geldleistungen, die Menschen zu Berufswechseln oder zur Übernahme einer selbständigen Tätigkeit befähigen, die Entwicklung flexibler Wege in den Ruhestand, aber auch eine weitere Verbesserung der Portabilität von Betriebsrentenansprüchen bei Erwerbsunterbrechungen und Jobwechseln.

Im Zentrum der Unterstützung von Übergängen steht heute in den meisten Ländern der Europäischen Union die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, die als Herzstück des Paradigmas des »aktivierenden Sozialstaats« bezeichnet werden kann. Die deutsche arbeitsmarktpolitische Gesetzgebung hat diesen Weg im europäischen Vergleich eher spät nachvollzogen (Klammer/Leiber 2004). Allerdings sind ungeachtet der internationalen Parallelen in der Aktivierungsterminologie, deren Annäherung unter anderem auf die europäische Beschäftigungsstrategie zurückgehen dürfte, sehr unterschiedliche Interpretationen von Aktivierung zu konstatieren, die von stark paternalistischen Ansätzen bis zu solchen reichen, die die Autonomie und Selbstbestimmung des Individuums betonen (Van Berkel/Hornemann Moeller 2002: 54). Das Wissen über die langfristigen Auswirkungen von Aktivierung ist bisher sehr unzureichend. Kurzfristig scheinen die Chancen auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wesentlich von einem günstigen Schlüssel zwischen Beratern und zu beratenden Arbeitslosen, von der Existenz regional abgestimmter und zielgruppenspezifischer Programme sowie von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung abhängig zu sein (Cebulla 2002). In allen genannten Punkten bestehen in Deutschland bisher – ungeachtet der verbesserten Zielvorgaben durch die Hartz-Gesetze – Defizite.

In den deutschen Arbeiten zum Ansatz der Übergangsarbeitsmärkte sind bereits zahlreiche Elemente und Strukturen identifiziert worden, die als Brücken bei Statusänderungen fungieren können (z.B. Rabe/Schmid 1999; Schmid/Gazier 2002). Einige Instrumente wie zum Beispiel Transfer- und Qualifizierungsgesellschaften

haben sich bewährt; bei anderen Instrumenten wie der »Ich-AG« zur Förderung kleiner Selbständigkeit mischen sich Hoffnung und Skepsis. Es gilt, den Ansatz der Übergangsarbeitsmärkte dahingehend weiterzuentwickeln, dass – *unter Beachtung der Lebensverlaufsperspektive* – Kriterien für »gute« und »schlechte« Übergänge und die entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden.

Eine besondere Aufgabe kann in der Reorganisation des Beginns und des Endes der Erwerbsbiografie gesehen werden, die mehr und mehr zu ganzen Phasen mutiert sind (Gautié 2003). Die oft mehrjährige Eintrittsphase ist heute häufig durch instabile Jobs und kurze Arbeitslosigkeitsphasen gekennzeichnet, die Austrittsphase kann von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Erwerbsunfähigkeit oder Altersteilzeit begleitet sein. Vor dem Hintergrund der Tendenz zur Verkürzung und Verdichtung des Erwerbslebens liegt eine zentrale Zukunftsaufgabe darin, auf eine erneute Dekompression des Erwerbslebens hinzuwirken. Hierzu können verkürzte Schul- und Studiendauern beitragen, ebenso eine nachhaltige Arbeitspolitik, die als *conditio sine qua non* eines späteren Rentenübergangs gelten kann, wie er von der Europäischen Union im Rahmen der Lissabon-Strategie vorgegeben wird. *Echte* Altersteilzeitmodelle, die zu einer tatsächlichen Reduzierung der Arbeitszeit in der letzten Erwerbsphase führen⁵, würden die Flexibilisierung des Altersübergangs verbessern. Vorrangiges Ziel einer Entzerrung des Lebenserwerbsverlaufs sollte es nicht sein, das durchschnittliche Lebensarbeitszeitvolumen zu erhöhen, sondern die Einkommensrisiken besser zu verteilen und in der mittleren Phase, der *Rush Hour of Life*, mehr Raum für andere Zeitbedürfnisse zu schaffen, zum Beispiel über Auszeiten für Fürsorgearbeit und Weiterbildung.

ad 4. Reallokation monetärer Unterstützung

Die in vielen europäischen Ländern zu beobachtende Konzentration der Sozialpolitik auf eine *Rekommodifizierung*, das heißt auf Aktivierung und Reintegration in den Arbeitsmarkt, hat die *Dekommodifikation*, die Freistellung von der Verpflichtung zur Erwerbsarbeit durch die Bereitstellung monetärer Transfers, keineswegs überflüssig gemacht. Im Gegenteil: Neue Diskontinuitäten und Zeitbedarfe über den Lebensverlauf werfen neue Fragen bezüglich der finanziellen Abfederung entsprechender Phasen auf. Ein hier diskutierter Ansatz (z.B. in den Niederlanden, aber auch in der Europäischen Kommission; vgl. Stuurgroep Verkenning Levensloop 2002; European Foundation 2003; Waas 2004) ist darauf ausgerichtet, den Individuen mehr Möglichkeiten zu geben, flexibel über ihr zu erwartendes Lebenserwerbseinkommen zu verfügen, zum Beispiel indem zu erwartende (Betriebs-)Rentenansprüche alter-

⁵ Das existierende deutsche Altersteilzeitmodell wird – entgegen der ursprünglichen Intention – überwiegend als Blockmodell zum vorzeitigen Übergang in den Ruhestand genutzt.

nativ in früheren Lebensphasen verbraucht werden können, wenn die Erwerbstätigkeit eingeschränkt wird bzw. ein besonderer Einkommensbedarf entsteht. Ein solcher Ansatz könnte die Möglichkeiten des Einzelnen zur eigenverantwortlichen und an den persönlichen Bedürfnissen orientierten Verteilung des Lebenseinkommens verbessern. Allerdings müssen zweierlei kritische Einwände vorgebracht werden. Zum einen dürften jüngere Kohorten – im Unterschied zu einem Großteil heutiger Rentner – ohnehin schon Probleme haben, Armut vermeidende Rentenansprüche aufzubauen. Ein vorgezogener Verbrauch von Alterseinkünften würde insofern den Druck auf das weitere Erwerbsleben erhöhen und das Risiko von Altersarmut weiter steigen lassen. Kritisch erscheint zudem, dass die Modelle der weiteren Privatisierung von sozialen Risiken – wie der Fürsorge für Kinder und Pflegebedürftige – Vorschub leisten. Wenn davon ausgegangen wird, dass jede/r entsprechende »Erwerbsrisiken« durch eine Umschichtung des persönlichen Lebenserwerbseinkommens kompensieren kann, liegt es nahe, einen kollektiv finanzierten Ausgleich für soziale Risiken und gesellschaftlich wichtige Formen nicht entlohnter Arbeit für überflüssig zu deklarieren. De facto ist jedoch dieser Ausgleich unverzichtbar, weil sich Erwerbsrisiken und Fürsorgearbeit in der Lebensbilanz sehr ungleichmäßig auf die Bevölkerung verteilen. Allerdings bedarf es einer neuen Diskussion darüber, für welche Lebensphasen und Tatbestände eine interpersonelle Umverteilung über kollektive Systeme gesellschaftlich angebracht erscheint. Einiges spricht dafür, Zeitoptionen mit monetärer Unterstützung (»integrierte Optionen«) eher für Personen in der *Rush Hour of Life* mit Zeitnot und Fürsorgeverpflichtungen bereit zu stellen, als zum Beispiel für die Erleichterung eines vorgezogenen Rentenzugangs, wie dies heute geschieht. Ein Ansatz wäre ein kollektiv unterstütztes Modell der »Teilzeit für Personen mit Fürsorgeaufgaben«. Finanzielle Mittel hierfür könnten durch eine Einschränkung der wenig zielgenauen Familienförderung durch das Ehegattensplitting gewonnen werden (Deutscher Bundestag 2002: 257–260; DIW 1999).

Zur Neuausrichtung der monetären Unterstützung gehört auch ein breiterer individueller Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen. Bestimmte flexible Erwerbsformen und Erwerbslücken gehen in Deutschland häufiger als in Ländern, die stärker auf eine bevölkerungsweite Grund- oder Bürgersicherung abstellen, mit Lücken in der Versicherungsbiografie und im sozialen Schutz einher (Klammer 2000), auch wenn ein Teil der Risiken nach wie vor durch abgeleitete, an die Ehe geknüpfte Rechte aufgefangen wird. Zum Ausbau eigenständiger Ansprüche empfiehlt sich eine Erweiterung der Versicherungspflicht mit dem Ziel der bevölkerungsweiten Abdeckung für zu definierende Basisrisiken. Hierzu zählt in jedem Fall eine (Basis-)Gesundheitsversorgung. Im Bereich der Alterssicherung ist im Zuge der Rentenreform von 2001 zwar bereits eine bedarfsorientierte Mindestsicherung eingeführt worden. Diese stellt jedoch nur einen Reparaturmechanismus für – gemes-

sen an den Normvorstellungen – »misslungene« biografische Verläufe dar⁶; die eigentlichen Ursachen eines unzureichenden Aufbaus von Anwartschaften, nämlich Erwerbs- und Versicherungslücken, werden weder identifiziert noch behoben. Eine Antwort auf veränderte Erwerbs- und Lebensverläufe, die an den Ursachen ansetzt, müsste dagegen ausgehend von einer allgemeinen Versicherungspflicht über den Lebensverlauf festlegen, wer jeweils die finanziellen Lasten für die Aufrechterhaltung des Versicherungsstatus in einer bestimmten Erwerbs- und Lebenssituation trägt (Vielle 2001; Vielle/Walthéry 2003). Zur Orientierung für das Ausmaß der Versicherungspflicht kann das Ziel dienen, dass jede/r über den Lebensverlauf zumindest eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des sozio-kulturellen Minimums (Sozialhilfe) aufbaut. Dies würde nicht nur helfen, Altersarmut bei Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu vermeiden, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsverläufe verbessern, *Free-Rider*-Verhalten erschweren sowie die Akzeptanz für die kollektive Unterstützung der dennoch Bedürftigen verbessern

Literatur

- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2002), *Wage Penalties for Career Interruptions. An Empirical Analysis for West Germany*, ZEW Discussion Paper No. 02/45, Mannheim.
- Cebulla, Andreas (2002), »Flexibilität und soziale Sicherung in Großbritannien unter besonderer Berücksichtigung des New Deal«, in: Klammer, Ute/Tillmann, Katja (Hg.), *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*, Forschungsprojekt im Auftrag des Landesarbeitsministeriums NRW, MASQT 1106, Düsseldorf, S. 585–636.
- Council of the European Union (2003), »Council Decision of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States«, *Official Journal of the European Union*, 5.08.2003, L 197 13–L 197 21.
- Deutscher Bundestag (2002), *Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern*, BT-Drs. 14/8952, Berlin.
- DIW (1999), *Alternativen zur Ehegattenbesteuerung aus verfassungsrechtlicher, steuersystematischer und ökonomischer Sicht*, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin/Münster 1999.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.) (2003), *A New Organisation of Time over Working Life*, Dublin.
- Gautié, Jérôme (2003), *Transitions et trajectoires sur le marché du travail en France : mutations et conséquences*, Troisièmes entretiens de l'emploi, ANPE, Mars.
- Hochschild, Arlie R. (2002), *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*, Opladen.

6 Konsequenterweise ist die Leistung seit 2005 ins Sozialhilferecht des neuen SGB XII eingegliedert worden.

- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2002), »Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 35, H. 1, S. 90–106.
- Klammer, Ute (2000), »Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 53, H. 5, S. 313–321.
- Klammer, Ute (2004), »Flexicurity in a Life Course Perspective«, *Transfer*, Jg. 10, H. 2, S. 282–299.
- Klammer, Ute/Leiber, Simone (2004), »Aktivierung und Eigenverantwortung in europäisch-vergleichender Perspektive«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 57, H. 9, S. 514–521.
- Klammer, Ute/Klenner, Christina (2004), »Geteilte Erwerbstätigkeit – Gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland«, in: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden, S. 177–207.
- Klammer, Ute/Tillmann, Katja (Hg.) (2002), *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*, Forschungsprojekt im Auftrag des Landesarbeitsministeriums NRW, MASQT 1106, Düsseldorf.
- Klenner, Christina (2004), »Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte?«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 57, H. 5, S. 277–286.
- Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.) (2004), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden.
- OECD (1997), *Employment Outlook 1997*, Paris.
- Pearce, J. (1998), »Job Insecurity Is Important, but not for the Reason You Might Think: The Example of Contingent Workers«, in: Cooper, C. L./Rousseau, D. M. (Hg.), *Trends in Organizational Behavior*, New York, S. 31–46.
- Plantenga, Janneke/Koopmans, Ivy (2002), »Freistellungsregelungen für Sorgearbeit und ihre praktische Bedeutung im internationalen Vergleich«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 55, H. 3, S. 161–168.
- Rabe, Brigitta/Schmid, Günther (1999), »Eine Frage der Balance: Reform der Arbeitsmarktpolitik«, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 37, S. 21–30.
- Schmid, Günther/Gazier, Bernard (Hg.) (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham.
- Stuurgroep Verkenning Levensloop (2002), *Verkenning Levensloop*, Den Haag.
- Van Berkel, Rik/Hornemann Møller, Iver (Hg.) (2002), *Active Social Policies in the EU. Inclusion through Participation?* Bristol.
- Vielle, Pascale (2001), *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Brüssel.
- Vielle, Pascale/Walthery, Pierre (2003), *Flexibility and Social Protection, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin.
- Waas, Bernd (2004), »Die »lebensverlaufbezogene« Politik in den Niederlanden: Ein Beispiel für Deutschland?«, *Sozialer Fortschritt*, Jg. 53, H. 7, S. 173–178.
- Walker, Robert/Goodwin, Denise/Cornwell, Emma (2000), »Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility«, in: Pieters, Danny (Hg.), *Changing Work Patterns and Social Security* (=EISS Yearbook 1999), London/Den Haag/Boston, S. 5–43.
- Wilthagen, Ton (2001), *Flexicurity: the Emergence of a New Paradigm in Labour Market and Employment Regulation? The Dutch Background and Experiences*, 13th Annual Meeting on Socio-Economics 28/6–1/7/2001, Amsterdam.